

POLITICA DI ANTIDISCRIMINAZIONE E CONTRO LE MOLESTIE

1. Premessa e principi etici

Il presente documento costituisce parte integrante del Codice Etico dell'Organizzazione e definisce i principi, i valori e le misure adottate per prevenire, individuare e contrastare ogni forma di molestia sul posto di lavoro. Biesse SpA riconosce il rispetto della dignità della persona, l'inclusione e la tutela dell'integrità psicofisica come valori fondamentali e inderogabili. Ogni comportamento contrario a tali principi è considerato una violazione del Codice Etico.

Le Risorse Umane svolgono un ruolo centrale nel promuovere iniziative di dialogo aperto, ascolto e sensibilizzazione, favorendo una cultura aziendale basata su fiducia, responsabilità e trasparenza.

2. Ambito di applicazione e definizioni

Le misure si applicano a tutto il personale, inclusi dirigenti, dipendenti, collaboratori, consulenti e terze parti che operano negli ambienti aziendali.

Per "molestia sul posto di lavoro" si intende qualsiasi comportamento indesiderato, verbale, non verbale o fisico, che violi la dignità della persona o crei un ambiente intimidatorio, ostile, degradante o offensivo.

3. Ruolo e responsabilità delle Risorse Umane

- Le Risorse Umane sono responsabili di:
- Sviluppare e aggiornare le politiche anti-molestie.
- Coordinare iniziative di dialogo aperto e sensibilizzazione.
- Gestire le segnalazioni in modo imparziale e riservato.
- Monitorare indicatori di rischio e il clima organizzativo.
- Supportare le persone coinvolte e orientarle verso le risorse disponibili.

4. Misure di prevenzione

4.1 Politiche chiare e comunicazione

- Adozione di una policy anti-molestie chiara, accessibile e diffusa a tutto il personale.
- Comunicazione periodica dei principi di rispetto, inclusione e tolleranza zero.
- Aggiornamenti periodici sui diritti e doveri in ambito di tutela della dignità sul lavoro.

5. Canali di segnalazione, whistleblowing e gestione dei casi

5.1 Segnalazione e whistleblowing

Biesse SpA mette a disposizione canali di segnalazione conformi alla normativa vigente in materia di whistleblowing, finalizzati a consentire la segnalazione di molestie,

comportamenti non etici o violazioni del Codice Etico. Le segnalazioni possono essere effettuate tramite:

- canali interni dedicati (piattaforma informatica, indirizzo email riservato);
- colloqui diretti con le Risorse Umane o con i soggetti designati.
- È garantita la riservatezza dell'identità del segnalante, delle persone coinvolte e del contenuto della segnalazione, nonché la protezione da qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione.

5.2 Gestione e indagine

- Procedure standardizzate per la presa in carico delle segnalazioni.
- Valutazioni tempestive, imparziali e documentate.
- Coinvolgimento, ove necessario, di figure esterne o comitati etici.

6. Conclusioni

Il rispetto del Codice Etico e la prevenzione delle molestie sul posto di lavoro rappresentano una responsabilità condivisa da tutte le persone che operano nell'Organizzazione. Attraverso il ruolo attivo delle Risorse Umane, iniziative di dialogo aperto e l'adozione di efficaci strumenti di whistleblowing, Biesse SpA si impegna a garantire un ambiente di lavoro sicuro, rispettoso e fondato sui valori di integrità, trasparenza e tutela della persona.